

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :
DYAH LARASATI
B100130191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

DYAH LARASATI

B100130191

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Nur Achmad, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

DYAH LARASATI
B100130191




Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji :

Hari : Sabtu

Tanggal : 26 November 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat :

Nama Penguji :

- | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|
| 1. Nur Achmad, S.E., M.Si. | (|  |) |
| 2. Drs. Ma'ruf, MM | (|  |) |
| 3. Lukman Hakim, S.E., M.Si | (|  |) |

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, SE., M.Si

NIK. 642/0627016801

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 08 Desember 2016

Penulis



DYAH LARASATI
NIM. B100130191

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri secara parsial maupun secara bersama-sama. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PD. BPR BKK Wonogiri sebanyak 50 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *total sampling*. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji *t* diperoleh variabel motivasi kerja signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, variabel insentif signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_2 diterima dan variabel lingkungan kerja signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil uji *F* diperoleh probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga pada penelitian ini variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi R^2 diperoleh hasil sebesar 0,580 artinya variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 58%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model penelitian.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

*This research purpose was to analyse the influence of work motivate, incentive, and work environment to employee performance of PD. BPR BKK Wonogiri by partial and also simultaneous. These research types represent the quantitative research, with the population of employees of PD. BPR BKK Wonogiri was counted 50 employees, and sample counted 50 peoples. Sample taking technique was using total sampling or saturated sampling technique. The data collecting method in this research was using questioner with the likert scale. The data analyse technique was using the multiplied linear regression analysis. Pursuant to result of calculation from *t* test obtained a work motivate variable has a significant equal to $0,000 < 0,05$ so H_0 refused and H_1 accepted, variable of incentive has a significant equal to $0,005 < 0,05$ so H_0 refused and H_2 accepted and work environmental variable has a significant equal to $0,001 < 0,05$ so H_0 refused and H_3 accepted. Result of *F* test obtained probability significant equal to $0,000 < 0,05$ so H_0 refused and H_4 accepted, so that this research was work motivate, incentive and work environment variable by together have the influence significant to employees performance.*

Determination coefficient (R^2) obtained result equal to 0,580 meaning that work motivate, incentive and work environment could be explain to variation of change employees performance equal to 58%, explainable the rest other variable was which do not there were in research model.

Keyword : *Employees Performance, Work Motivate, Incentive, Work Environment*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

PD. BPR BKK Wonogiri merupakan Badan Pengkreditan Rakyat yang memiliki lebih dari 50 karyawan dari staf manajemen hingga petugas kebersihan dan satpam. Bank Pengkreditan Rakyat merupakan bagian dari Perbankan Nasional yang memiliki peranan yang strategis guna menunjang pelaksanaan dan

pelayanan bagi pedagang kecil dalam meningkatkan usaha yang ada serta mendapatkan hasil yang memadai sehingga dapat tercapai kesejahteraan golongan ekonomi lemah khususnya pedagang kecil. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain: motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Insentif (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. (Mangkunegara, 2002), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga dari penjelasan di atas penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PD. BPR BKK WONOGIRI)”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa elemen kinerja terdiri dari beberapa bagian meliputi :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja

Menurut Nawawi (2003) kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Apabila motivasi dihubungkan dengan kata pegawai atau karyawan maka motivasi diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri pegawai dan dari lingkungan, dimana pegawai tersebut berada kemudian diaplikasikan kedalam kinerja karyawan di perusahaan, guna pencapaian tujuan, baik oleh dirinya pribadi maupun orang lain.

Menurut Teori Maslow motivasi terdiri dari lima tingkatan berdasarkan kebutuhan adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar termasuk makanan, air dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan akan gairah kerja, ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan dan masyarakat yang tertib.
3. Kebutuhan akan sosial, suatu kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini berkaitan dengan suatu keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merepresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi.

c. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.

Menurut Hasibuan (2005) bentuk insentif terdiri dari dua macam yaitu:

1. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.
2. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Dekorasi ruangan
- e. Hubungan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh:

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pimpinan
- d. Kerjasama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PD. BPR BKK Wonogiri sebanyak 50 orang karyawan dan sampel penelitian sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* atau *sampling jenuh* yaitu semua jumlah sampel digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y: a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \dots + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- x1 = Motivasi kerja
- x2 = Insentif
- x3 = Lingkungan Kerja
- β_1 = Koefisien regresi motivasi kerja
- β_2 = Koefisien insentif
- β_3 = Koefisien lingkungan kerja

e = Variabel pengganggu (tidak dihitung)

Dalam penelitian ini teknik analisis regresi linier berganda dibantu dengan menggunakan program SPSS 16.00 (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

4. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri diketahui bahwa serangkaian pengujian instrument dinyatakan valid dan reliabel serta serangkaian pengujian asumsi klasik dinyatakan normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteriskedastisitas.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,066 + 0,392X_1 + 0,258X_2 + 0,371X_3$. Hasil dari uji t diperoleh variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel insentif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan probabilitas signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Selanjutnya hasil dari uji F diketahui terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,580 artinya ketiga variabel yang meliputi motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Berdasarkan hasil analisis data, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 1,066 + 0,392X_1 + 0,258X_2 + 0,371X_3$$

Dari persamaan diatas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 1,066. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independen (Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja) maka kinerja karyawan akan meningkat.
 2. Variabel motivasi kerja sebesar 0,392, yang artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri semakin meningkat.
 3. Variabel insentif sebesar 0,258, yang artinya jika insentif semakin tinggi maka kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri semakin meningkat.
 4. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,371, yang artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri semakin meningkat.
- b. Hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1) ($3,785 > 2,013$), insentif (X_2) ($2,982 > 2,013$) dan lingkungan kerja (X_3) ($3,570 > 2,013$). Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.
- c. Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 21,165 > F_{tabel} 2,81$, maka H_0 ditolak. Dan H_4 diterima yang artinya variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.
- d. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,580, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ketiga variabel

yang meliputi motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang di ambil peneliti, maka dapat diajukan beberapa saran berikut:

1. Bagi PD. BPR BKK Wonogiri
 - a. Diharapkan pengelola dan pihak manajemen harus lebih memperhatikan pemberian insentif untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima insentif dari perusahaan. Perusahaan dapat melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan.
 - b. Selain itu pihak perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan peranan lingkungan kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas kerja antara lain perusahaan perlu menambahkan peralatan pendeteksi uang palsu untuk mengurangi resiko kerugian perusahaan, disamping itu dalam bentuk keamanan lingkungan perlu adanya CCTV sebagai alat untuk mengawasi lingkungan kerja. Untuk menangani suasana kerja yang baik, maka hendaknya ada kerja sama antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan seperti, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi sosial ekonomi, politik, gaji, promosi, rekan kerja, dan lain-lain.

- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung kepada para karyawan, sehingga diperoleh data penelitian yang lebih kompleks dan lengkap serta dapat terungkap kondisi karyawan secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi..* Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Strategik Non Profit Bidang Pemerintah.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.